

Inledande av upphandling av HR-system

Kommunstyrelsen 10.03.2025 § 75

589/02.08.00.01/2024

Beredare	förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen personaldirektör Lea Pääkkönen controller Ari Hasu IT-chef Lea Blomberg Projektchef Teija Parkkonen It-planerare Juha Näppi fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Kommundirektör Virpi Sailas Kommunstyrelsen beslutar 1 inleda upphandling av HR-system på villkoren i bilagorna 1–3. 2 justera protokollet för denna paragrafs del vid sammanträdet.
Behandling	Förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen presenterade ärendet vid sammanträdet.
Beslut	Kommunstyrelsen beslutade enhälligt enligt förslaget.
Redogörelse	<p>Kyrksläotts kommun använder för närvarande systemen Prima och HRM, som levereras av CGI Suomi Oy, mångsidigt som stöd för processerna i löneräkning och personalhantering (nedan "HR-systemet").</p> <p>HR-systemet används mest centralt för följande processer: hantering av kommunens personals person- och löneuppgifter, hantering av personalens semestrar och frånvaro, räkning av personalens löner och räkning av de förtroendevaldas arvoden, hantering av personalens skatte- och inkomstuppgifter samt rapportering och statistikföring av personal- och löneuppgifter.</p> <p>I HR-systemet hanteras basuppgifterna om alla de anställda inom kommunen, inklusive fast anställda och visstidsanställda, och de förtroendevalda. Systemet används i det dagliga arbetet av löneexperterna inom kommunens centraliserade löneförvaltning, HR-experterna inom kommunens centraliserade personalförvaltning samt cheferna och beredarna inom sektorerna. Dessutom använder alla anställda inom kommunen HR-systemet för hantering av sina egna semester- och frånvarouppgifter.</p> <p>Som helhet innehåller HR-systemet uppgifter om cirka 1800 personers anställningsförhållande. Med HR-systemet behandlar man månatligen cirka 2700 lönespecifikationer (anställda) och cirka 2000 arvodesspecifikationer (förtroendevalda) och cirka 100 rese- och kostnadsräkningar.</p> <p>Det finns skäl att förnya det nuvarande HR-systemet eftersom flera processer i personalförvaltningen och löneräkningen i nuläget kräver</p>

dataöverföring och lagring som ska göras som manuellt arbete till det nuvarande HR-systemet från olika källor. Kommunen vill utveckla processerna så att de sköts helt elektroniskt och så att dataöverföringen sker så automatiskt som möjligt. Leverantören av de nuvarande HR- och lönesystemen utvecklar inte längre det system som kommunen använder för kommunernas behov, och därför ska systemens driftsäkerhet och utveckling tryggas genom att förnya systemen.

Av det nya HR-systemet förväntar man sig att det avsevärt minskar manuell datainmatning och dataöverföring, effektiviserar och förenhetligar processerna i personal- och löneförvaltningen, möjliggör personalförvaltnings- och löneförvaltningsprocesser som är kända på riksnivå och används inom kommunsektorn, producerar pålitlig och aktuell information om personalens och lönernas status.

Målet för upphandlingen av HR-systemet är att säkerställa verksamhetsprocesser enligt referensarkitekturen för personalförvaltning inom kommunsektorn, intressentgrupper, roller, huvuddata och datasystemtjänster.

Länk till referensarkitekturen för personalförvaltningen inom kommunsektorn

<https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntasektorin%20henkil%C3%B6st%C3%B6hallinnon%20viitearkkitehtuuri.pdf> (på finska).

I upphandlingen av HR-systemet ingår följande servicekomponenter:

- Systemet som mjukvarutjänst (SaaS)
- Införande och anpassning av tjänsten för kommunen
- Support- och underhållstjänster för systemet
- Vidareutvecklings- och experttjänster för systemet

I upphandlingen av HR-systemet har man som möjlighet till tilläggsupphandling inkluderat olika funktioner (så som vissa funktioner som anknyter till rese- och kostnadshantering samt dataskydd/datasäkerhet).

Man har strävat efter att säkerställa att de HR-system som finns på marknaden lämpar sig för kommunens behov genom en marknadskartläggning som genomförts 11/2024–1/2025 och där olika marknadsaktörer har presenterat sina lösningar för representanterna för kommunens upphandlingsgrupp. I samband med marknadskartläggningen har marknadsaktörerna kunnat se utkastet till anbudsbegäran och leverantörerna har kunnat kommentera materialet till anbudsbegäran.

En av de mest centrala utgångspunkterna vid beredningen av upphandlingen har varit genomförande av upphandlingen som en s.k. färdig lösning, varvid man har strävat efter att undvika potentiella risker med upphandlingen som genomförs som programvaruutvecklingsprojekt, så som problem som uppstår i systemets driftsäkerhet, höjning av de förutsedda kostnaderna och fördröjningar.

Förnyandet av HR-systemet förutsätter att det konkurrensutsätts som offentlig upphandling, varvid en upphandlingsannons ska publiceras i den elektroniska annonskanalen för offentliga upphandlingar (HILMA) och vidare i tillägget till Europeiska gemenskapernas officiella tidning (S-serien) samt i TED-databasen (Tenders Electronic Daily), om upphandlingens förväntade värde överskrider EU-tröskelvärdet som tillämpas på upphandling av varor och tjänster 221 000 euro. I anbudsbegäran och

dess bilagor i anslutning till upphandlingsannonsen anges de centrala kraven på föremålet för upphandling.

Det förväntade värdet på upphandlingen av Hr-systemet, det vill säga de förväntade kostnaderna för upphandlingen för fyra (4) år är 1,7 milj. euro (moms 0 %). Upphandlingens beräknade värde fördelas enligt följande:

- Investeringskostnader (=ibruktagande under år 2025): 250.000 €
- Driftskostnader (från och med år 2026): 370 000 € / år

Priserna preciseras på basis av det slutliga anbud som vinner konkurrensutsättningen.

De nuvarande driftskostnaderna för HR- och löneförvaltningssystemen är ca 240 000 € per år och dessutom timarbeten på separat beställning i genomsnitt cirka 10 000–000 € per år.

Av de anbud som inkommit på basis av konkurrensutsättning väljs det totalekonomiskt fördelaktigaste anbudet.

Totalekonomiskt fördelaktigast är det anbud som är bäst med tanke på förhållande mellan pris och kvalitet.

I fråga om kvaliteten är jämförelsegrunder bl.a. det erbjudna systemets funktionella egenskaper, tekniska egenskaper, dataskydd och kundtillfredsställelse bland anbudsgivarnas tidigare kunder enligt anbudsbegäran.

Planerad tidtabell

- Beredning av upphandlingen augusti 2024 – mars 2025
- Konkurrensutsättningsskede mars 2025 – maj 2025
- Ibrukttagande maj 2025 – december 2026
- Produktionsbruket börjar i februari 2026

Anbudsbegäran med bilagor ingår som bilagor 1–3 till föredragningslistan. Anbudsbegäran och dess bilagor är ännu inte offentliga (lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet 1999/621; 6 § 1 mom. punkt 2). Anbudsförfrågan med bilagor blir offentliga först när den har undertecknats eller den har bekräftats på annat sätt.

Befogenheter: Kyrksläotts förvaltningsstadga 96 § (kommunstyrelsens befogenheter i upphandling inom sektorn vars uppskattade värde överstiger 500 000 euro)

Bilagor

- Bilaga 1. Tarjouspyyntö HR-järjestelmä (Anbudsbegäran gällande HR-system)
- Bilaga 2. Tarjouspyynnön Liite ESPD lomake (Bilaga till anbudsbegäran: ESPD-blankett)
- Bilaga 3. Hankinnan kohteen kuvaus (Beskrivning av föremål för upphandlingen) (Bilaga 1 till anbudsbegäran)
 - Arkkitehtuuritiivistelmä (Arkitektursammanfattning) (Bilaga 1.1 till anbudsbegäran)
 - Sopimusmalli (Avtalsmodell) (Bilaga 2 till anbudsbegäran)
 - Alihankkijalomake (Underleverantörsblankett) (Bilaga 3 till anbudsbegäran)
 - Referenssilomake (Referensblankett) (Bilaga 4 till anbudsbegäran)
 - Vaatimuslomake (Kravblankett) (Bilaga 5 till anbudsbegäran)

- Hintalomake (Prisblankett) (Bilaga 6 till anbudsbegäran)
- Referenssien asiakkuustyytyväisyyden arvioiminen (Utvärdering av kundbelåtenhet bland referenser) (Bilaga 7 till anbudsbegäran)
- Referenssien asiakkuustyytyväisyyslomake (Kundbelåtenhetsblankett för referenser) (Bilaga 7.1 till anbudsbegäran)

Bilagorna är ännu inte offentliga. Motivering: Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet 1999/621, 6 § § mom. punkt 2